

# 需求冰山理论视角下现代学徒制中的 师徒关系研究

杨红荃 金凤燕

[摘要]师徒关系具有全面发展性、选择性和共生性、制度性和约束性的特征。基于需求冰山理论,分析师傅、徒弟和校企的不同层次的需求,通过完善师傅激励制度、开展师傅培养、校企共同完善课程设置、优化学徒管理模式、构建学习型师徒关系、完善法律法规等维护师徒关系等措施来满足师徒需求,构建稳定良好的师徒关系,促进现代学徒制的可持续发展。

[关键词]现代学徒制;师徒关系;冰山理论;需求

[作者简介]杨红荃(1972-),女,湖北恩施人,湖北工业大学职业技术师范学院,副教授,博士;金凤燕(1996-),女,湖北十堰人,湖北工业大学职业技术师范学院在读硕士。(湖北 武汉 430068)

[基金项目]本文系湖北省教育科学规划2020年度重点课题“湖北省高职院校1+x证书制度实施定位及路径研究”(项目编号:2020GA035,项目主持人:杨红荃)和湖北工业大学教学研究项目“工科院校‘双师型’教育硕士专业学位研究生培养模式研究——以湖北工业大学为例”(项目编号:校2020088,项目主持人:杨红荃)的研究成果。

[中图分类号]G715 [文献标识码]A [文章编号]1004-3985(2021)21-0019-08

DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2021.21.003

2019年5月,教育部办公厅印发《关于全面推进现代学徒制工作的通知》,明确提出学徒的企业员工和职业学校学生双重身份、学徒合法权益的保护以及推广双导师制度等内容,这是现代学徒制在我国全面推广的重要标志。现代学徒制是我国职业教育中一种重要的人才培养模式,是职业院校和企业共同参与的一种新型人才培养制度,其中的师徒关系是影响现代学徒制人才培养质量的重要因素。师傅和徒弟是现代学徒制实施中的两个核心主体,师徒关系是在教学或者培训过程中产生的一种社会化关系,这种关系和学校、企业及师徒的需求密切相关,稳固的师徒关系是现代学徒制顺利实施和

职业教育人才培养目标实现的重要基础。需求的冰山理论将人的需求分为三个层次,其中人的关系或者情感大多数是隐性的,这种深层次需求对人的成长影响更大,也更容易被忽视。因此,有必要从相关参与者需求角度出发,通过一定的策略平衡徒弟、学校教师和企业师傅三者的显性与隐性需求,解决师徒关系中涉及的多重利益需求问题,构建和谐稳固师徒关系,助推现代学徒制高质量发展。

## 一、现代学徒制师徒关系的类型及特征

### (一)现代学徒制中师徒关系的类型

1.从众型师徒关系。职业教育作为一种教育类型,随着国民经济的发展,越来越受国家重

视。但实际情况是低分录取导致一些学生和家长对职业教育的认同度不高,学生的自我认同、专业认同和职业认同都存在一系列的问题,进入职业院校的学生并不清楚自己在职业院校和企业中学习对自己将来会有什么影响,只是为了完成既定的学习任务,根据学校的安排进行专业课学习和企业实习。导致学生进入企业后,作为徒弟与企业师傅基本上无沟通交流,呈现一种随大流的从众型师徒关系。

2.随意型师徒关系。企业师傅具有企业员工和指导师傅双重身份,由于国家相关政策对于企业师傅参与现代学徒制缺乏具体可操作的激励制度,师傅在企业中有自己的主职工作,将学徒指导视为额外工作量,或者出于技术保留,师傅对于学徒的指导较为随意,且指导学徒的积极性不高,指导内容不深刻,仅仅是为了完成企业的工作任务安排。对于学徒的职业生涯指导和心理指导忽略,师傅的职业支持、社会心理支持和角色模范功能没有充分发挥作用。现代学徒制中的学徒具有职业院校学生和企业实习员工的双重身份,徒弟没有一个具体的学习、生活目标。师傅和徒弟的师徒关系呈现一种随意状态。

3.主动型师徒关系。在这种师徒关系中,师傅乐意将知识传授给徒弟,徒弟有强烈的学习愿望,希望能够从师傅那里学到真正用于今后工作的实用技能,积极主动和师傅沟通交流,师傅与徒弟之间深入互动形成相互促进的发展型关系。实践表明,双向互动的师徒关系不仅能够给师傅带来薪资福利等物质资源,更能促进师傅的学习进步,对学徒学业成绩的提高、实践操作技能的掌握等也有积极的引导与促进作用。这是一种理想的师徒关系,即主动型师徒关系,有利于师徒双方的成长。

## (二)现代学徒制中师徒关系的特征

1.师徒关系的全面性。学徒的全面发展是职业教育中现代学徒制的核心目标,也是

师徒关系建设的中心。在经济社会高速发展的今天,社会不仅需要各领域的专业人才,更需要懂得不断适应变化、追求进步的全面发展的人才。从职业教育相关专业应该具备的职业素质来看,个体需要的知识、行为和技能,属于显性需求;个体全面发展所需的思想道德素质、人文素质、职业素质和身心素质等方面,属于隐性需求,是形成个人个性品质的基石,也是决定人的行为的关键因素。师徒关系的和谐,有利于把不可言传的精神领悟传递给学生,学徒具有个性和差异性,更要求师傅按照教育的“多样性”,坚持“以学生为本,以应用为导向”的重要指导思想来培养学生,尊重学徒的差异化发展,根据学生的身心特点和就业需求,在不断强化专业知识与专业技能培养的基础上,加强学生隐性职业素养塑造,构建完善的教育教学和实践活动体系,促进学生全面发展。

师傅的全面发展是现代学徒制培养高素质技术技能人才的重要师资保障。在现代社会,人的发展与社会发展的互动态势愈加凸显,同时,也更需要建设“双导师”“双师型”教师队伍,以提高教师素质。“双高计划”要求学生实现德智体美劳全面发展,即各方面的综合能力得到全面发展,“双师型”教师的全面发展是人才培养质量提升的重要保障因素。以多样化的培训方式,加强学校专业教师和企业师傅的培训及终身学习,通过多渠道引进专业人才,加强不同专业领域教师和人才的互动交流,促进教师的全面发展。探索健全“双师型”教师队伍的建设制度与培养路径,建设并拥有一支高素质高水平“双师型”教师队伍,是促进师生关系全面发展的主要途径。

2.师徒关系的选择性和共生性。基于相互平等的人际关系,师傅在教育过程中不具有绝对权威,师傅和徒弟是一个双向选择的过程。一般来说,师傅是由企业选拔出来的优秀工作人员,通过师徒结对或者随机分配,与学徒形成

一种平等的师徒关系。师傅和学生是独立、平等的个体,不依附于任何人,都享有平等的权利。在市场经济竞争激烈的情况下,更提倡学生根据自己的学习意愿或者兴趣,选择相应某一领域擅长的企业师傅作为自己的师傅;同时,企业师傅也可以根据学生在企业的表现、专业知识技能水平等,选择自己想要的学徒。学徒和师傅进行双向选择,不仅尊重师徒的意愿,更有利于提升徒弟的学习兴趣,激发师傅的教学热情。

现代学徒制中师徒关系具有“学习共同体”和“利益共同体”的特征。师徒关系的发展不但影响学徒,也关系着师傅的发展,师傅在指导学徒的过程中不是单向传递技能,而是衍生出相互促进,教学相长的新模式。随着教育信息化的推进,师傅不再是学徒获得知识技术的唯一渠道,徒弟甚至可以比师傅更早掌握新知识技术的资讯,这都间接推动着师徒之间的关系走向共同学习、共同进步的合作关系。现代学徒制中,师傅通过向徒弟传授专业知识技能保持技术权威,并获得相应职业回报;徒弟在学习中获得职业技能和实践经验,并在一定范围内接触到师傅在该行业内的资源人脉,提升了行业内就业竞争力。师徒相互促进,在职业教育过程中形成了利益共同体。

3. 师徒关系的制度性与约束性。传统学徒制中,师徒关系主要取决于师徒之间的契约遵守程度,是一种自我监督性质的约束方式。在现代学徒制实施过程中,有政府、企业行业和学校等多方参与,还有法律、法规和政策等的宏观指导,具有一定的制度性保障。政府等权力机构作为推行现代学徒制的重要推手和坚强后盾,出台了一系列政策法规文件,从国家宏观层面对现代学徒制进行了引导。

2018年2月,教育部等六部门印发的《职业学校校企合作促进办法》提出:企业应当依法依规保障顶岗实习学生或者学徒的基本劳动权

益、知识产权维护、推动学生保险制度、兼职教师待遇几方面。发展良好的现代学徒制需要激励也需要约束,只有协同法律约束、制度约束和道德约束,才能保证现代学徒制的健康发展。现代学徒制实施过程中,职业院校、企业和学生三方主体共同签订具有法律效益的协议,在协议中明确规定各自的权利义务与相关责任。在此基础上,学校和企业都要完善相关的管理制度,加强制度约束的力度。政府还要专门设立相应监督和整改机构,保证师徒关系适应现代经济发展的需求。

## 二、需求冰山理论下师徒关系中的需求分析

师徒关系是现代学徒制中形成的一种社会关系,是具备丰富工作经验的师傅与实践经验欠缺的学徒之间所形成的依附于师徒角色的人际交换关系,在交往过程中师傅和徒弟必然有各自的需求。根据美国心理学家弗洛伊德的“冰山理论”,人的心理像漂浮在海上的冰山,意识是露出海面的可见的一小部分,而潜意识是海面下的大部分冰山,且海面下的这部分有决定作用。有学者把冰山理论应用于经济学领域,演绎出需求冰山理论,即人的需求就像一座冰山,冰山分为三个层次:第一层是浮出水面的冰山,是显性的利益,包括产品、价格、质量等;第二层是隐藏的利益,包括关系、交往等;第三层是深藏的利益,包括情感、信任等。鉴于职业教育与经济社会发展的天然联系,将需求冰山理论应用在现代学徒制师徒关系的研究中,明确师傅、徒弟、学校及企业各方的需求,分析各自的显性表现与内在利益需求,具有良好的适应性和可行性,有益于探索和谐的师徒关系。随着社会经济进步以及伦理观念发展,现代学徒制中师徒关系被赋予多重、平等、共享等特征,徒弟的需求不再局限于知识与技能的获得,师傅的需求也不仅仅局限于薪资的提高,海面之下的隐性需求不断丰富,如师傅自身发展、学生的主体地位等,伴随着经济产业发展而愈显



突出,且这些隐性需求成为决定师徒关系是否和谐的根本性原因。学校教师、企业导师和学生之间的相互需求关系构成了一座需求冰山,满足显性需求,构建隐藏需求,调动深藏需求,以此来构建更加和谐稳固的师徒关系。

#### (一)现代学徒制中师傅的需求分析

在现代学徒制的合作企业中,师傅的身份是一个职业经验丰富的技术技能人才,是学徒发展的重要保障。在现代学徒制中,师傅作为重要的参与主体被赋予更多的责任。在企业本职工作与学徒的双重需求下,师傅的自身需求不断提高,师徒关系是二者之间知识技能的传递和职业指导过程中社会关系的建立。师傅需要相关激励制度,同时也需要与时俱进地提高自身的技术技能和指导能力。

1.显性需求:师傅合理的激励制度的需求。企业师傅作为企业员工,企业对其工作效率等方面提出要求,而且这也是员工职业发展和职级晋升的重要依据。同时,企业师傅承担着学徒的指导任务,对学徒身份的新员工开展教育和指导会增加企业导师的时间成本,从这个角度看,对学徒的指导和师傅的职业生涯发展是存在冲突的。师傅指导学徒通常也是企业分配给师傅的任务之一,但对师傅而言,这种额外的指导花费的时间成本与按人数相关的薪资补贴不一定是匹配的,不同师傅对于指导工作的态度可能会有所差异,“谈笑风生”式指导和“夙兴夜寐”式教学之间应当有更多激励制度。

2.隐性需求:师傅提升自身教学能力的需要。企业师傅通常拥有精湛的实践操作能力,且通常都是工作经验丰富和生产知识渊博的老员工,但是知识传递、职业规划以及教育教学上并不是其强项。现代学徒制中学徒的一半时间都在企业中度过,开展专业教学和制定科学的内容是学徒全面发展的重要保障。企业师傅由于生产任务紧张、接触行业圈子有限等,没办法周期性补充专业教学知识,并且老员工可能出

于“面子”和“权威”等心理,往往也不会主动向具有教学背景的教师主动学习,导致其教学水平上形成弱者愈弱的“马太效应”。从师傅自身职业生涯提高和继续参与现代学徒制的角度看,学习先进知识和技术以及提高教学能力是师傅的长期需求。

3.深藏需求:师傅长效稳固的职业生涯保障机制的需求。已有研究习惯于把关注点放在参与现代学徒制的大型国有企业身上,私营企业的参与度较低,其中一个重要因素就是师傅的长效稳固职业生涯保障机制不足。私营企业出于运转稳定性和经济效益最大化原则,员工的工作压力往往更大,使用新员工更换老员工更是部分技术落后的小企业通用的降低成本的有方法。此外,私营企业在员工的职级和职务上升机制上也存在较多模糊地带,职工保障力度明显弱于国企,导致企业师傅的职业稳定程度不高。而学徒如果选择就业于实习的企业或者是实习内容相关的行业,对于私企师傅而言,既会有“桃李满天下”的欣慰感,更会有“长江后浪推前浪”的忧虑感。师傅需要一个长效稳定的运行机制来保障其职业生涯的延续性和上升性,从而去除心中“教会徒弟,饿死师傅”的担忧,进而更好地完成对学徒的指导工作。

#### (二)现代学徒制中学徒的需求分析

现代学徒制工作的中心就是学徒的全面发展,学徒具有学生和雇员双重身份,需要同时接受学校的职业教育和企业的技能培训。在企业学徒制时期,强调的重点是职业岗位对人的需求,但现代学徒制结合了现代化的教育理念,不仅关注学生的技能提升,更加关注学生的生涯发展,强调现代学徒制回归教育和以人为本的理念。现代学徒制的师徒关系是社会化的,学徒在企业需要获得机器操作等职业技能,也需要学习组织协调以及合作沟通的能力。

1.显性需求:学徒专业技能全面发展的需求。学徒作为现代学徒制对象,最直接的需求

就是既能学到全面、系统和结构化的理论知识,又能学会满足未来工作需要的专业技能。现代学徒制中企业导师通过担任教导学徒的任务,建立起理论知识与实践应用的桥梁,使学徒获得从事相关职业的职业技能。企业师傅通过理论教学讲解专业知识,同时教授学徒操作技能;学徒通过运用理论知识与开展实际工作任务,将理论知识引入工作实践中,融入真实工作情景并完成工作任务。师傅在教学的过程中融入职业生涯教育,做学徒的引路人。在这一过程中,学徒不仅需要师傅教授学徒知识和技能,还需要师傅教授学徒职业道德规范、培养学生的职业素养和人生价值与态度等,实现学徒的全面发展。

2.隐性需求:学徒需要更合理高效的校企对接机制。现代学徒制的“双重身份”赋予了职业院校学生“双重责任和负担”。根据调查显示,有44.2%的学徒反映企业的岗位任务过重,有一部分学徒提出在两种学习场景的转换中感到有压力,这和学生的适应能力不强有一定关系,但最主要的原因是学校和企业的人际关系、考核方式、目标导向和管理形式等方面对接步调不协调,学校和企业给学生布置的任务具有重复性,导致学徒疲于应对。将学徒在企业完成的任务指标转化成对应的学分以及奖励的制度不完善,使得学徒面对的学校和企业存在“割裂性”,影响现代学徒制的质量。

3.深藏需求:学徒期望在培养过程中处于平等地位。现代生活方式和教育理念使得学徒更在意师徒相处中的平等关系,学徒更加追求个性化发展。但是部分企业师傅在提供给学徒支持、引导和反馈时,会认为学徒和师傅是基于技能传承的依附关系。作为学徒学习的教导者、生活的管理者和生产的监督者,老员工身份的师傅有时并未将缺乏技能的学徒放在平等的人际关系层面上,不能合理倾听学徒的新思想,一味地认为师徒关系为生产关系中常见的上下级

关系。学生的平等沟通等需求不被师傅重视,既打消了学徒主动学习、创新的积极性,也会阻碍和谐师徒关系的建立。

### (三)现代学徒制中学校和企业的需求分析

现代学徒制的意义在于学校、企业参与人才培养的全过程,实现学校、企业共同教育满足产业的需求。

1.显性需求:学校和企业需要输出高素质技术技能人才。职业院校和企业在现代学徒制中是落实政府各项政策的主体,参与学徒制的职业院校是学生的培养单位,学校和学生之间具有职业教育下的法定培养义务,承担社会责任,所以,职业院校的办学导向和根本目标是为社会发展提供高素质技术技能人才,同时增强职业学院在学生和家长心中的美誉度和可靠性,增强自身的社会声望,保证职业院校办学发展的动力;参与现代学徒制的企业,根据相关政策和签订的协议,有义务对学生进行职业技能的培养,需要保证学徒学有所得以及具有一定的就业能力,同时,企业也希望为自身发展培养人力资源,培养经济社会发展所需要的高素质技术技能人才是校企合作实施现代学徒制的最主要任务。

2.隐性需求:学校需要企业在学徒培养上有更深的参与度。在校企合作中,企业通常提供实训机会和培训课程,但是对于职业院校的教学内容安排、教材编写和具体课程设置极少了解和参与,这就造成现代学徒制中学生的理论教学和实践操作存在不衔接的问题。企业参与现代学徒制能获得政府在资金和税收上的优惠政策,学校更希望企业在享受政策红利的同时承担相应的责任,不能仅把参与现代学徒制工作的范围局限于生产车间,更要在职业学校招生、在校理论学习和教学资源整合等方面有更多参与,在学徒工作上实现校企步调一致。

3.深藏需求:企业需要学徒有更高的员工意识和认同感。现代学徒制中的师徒关系是伴随

着企业生产过程的,企业从成本和效益的角度来思考,能否获得理想经济回报是企业参与现代学徒制的重要考量指标。据统计,我国参与现代学徒制的企业中,以储备人才资源为目的的有87.6%,以获得政策优惠和税收减免为主要目的的有41%,以提高社会声望为目的的有43.3%,以获得低成本劳动力为目的的有18.6%。企业一般以营利为目的,需要高价值的人力资本,由于学徒的学生心态占主基调,对自己在企业期间的员工身份和责任认识不够充分,缺乏为企业节约成本和创收的意识,削弱了企业持续参与和深入参与现代学徒制的动力,学徒需要有更高的员工意识和认同感。

### 三、基于需求冰山理论的师徒关系优化策略

积极满足校企、师傅和学徒各自的需求,是构建和谐师徒关系的重要途径。良好师徒关系既要依靠师傅和徒弟之间的沟通和保障机制,也需要企业更深度地参与承担更多学徒制责任。通过完善师傅的激励制度、加强师傅培养、校企共同完善课程设置、完善学徒管理模式对接、构建学习型师徒关系、加强法律法规完善等,达到外在条件保障与隐性需求的满足,使师徒关系更加规范与和谐,助力现代学徒制持续培养高素质技术技能人才。

#### (一)满足师傅需求:提高师傅教学积极性

1.完善的师傅激励制度,建立企业师傅发展保障机制。如何激励和保障师傅参与现代学徒制的积极性,将直接影响学徒的培养质量。因此,在现代学徒制的改革深化与推进实施过程中,应逐步完善不同层面的企业师傅激励制度和企业师傅发展保障机制。

第一,完善师傅的激励制度,保障师傅教学热情。企业师傅作为现代学徒制构建的重要组成部分,提升企业师傅的主动性和积极性,以满足学徒培训需要,是现代学徒制成功与否的重要影响因素。首先,以国家政策为指导,企业结合自身发展建立完善的激励制度,明确奖惩明

细,提供培训机会,提供研究资金支持,尤其注意将学徒发展作为具体指标融进师傅的考核指标,提高师傅在现代学徒制活动中带学徒的积极性。此外,建立具有区分度的差别激励制度,要让在学徒培养工作中真正下功夫的师傅获得相应的薪资激励,促进学徒培养工作形成良性循环机制。以企业师傅激励制度和管理制度,来增强师傅的积极指导的意愿,使得师徒双方教授和工作都可以获得收益,以此建立稳定的企业师徒关系。

第二,建立师傅发展保障机制,稳固师傅生涯发展。在现代学徒制的实施过程中,除了对参与现代学徒制的企业师傅进行严格的选拔与培训之外,还应该建立起一套完善的师傅发展管理标准,包括考核和评价标准。既让师傅明确自己在现代学徒制中所要承担的责任和义务,也指出师傅的权益,使企业师傅明确自己薪资待遇、晋升发展通道等。通过企业师傅管理制度的建立和完善,使师傅的发展具有明确的阶段性要求和标准,将培训学徒成果作为师傅升职的重要途径,将师傅带学徒数量、考核结果、师徒互评成绩等纳入师傅晋升发展指标中。让师傅既能够平衡企业工作和指导学徒之间的关系,也不用担心徒弟学成后与自己形成竞争关系,使师傅对于学徒的培养能够获得发展性的回报,激发企业师傅的教学热情,构建融洽的师徒关系。

2.加强“双导师”互促交流,完善校企课程设置。职业教育“双师型”教师建设既对职业院校教师提出了要求,也对企业师傅提高自身综合素质提出了要求。企业师傅在对学徒进行实践技能操作能力指导的同时,同样需要对学徒进行职业素养迁移、职业生涯规划教育,这要求企业师傅在生产技能之外还应具备基本的现代教育基础知识和教学能力。

第一,加强“双导师”互促交流,提升“双导师”的素质。首先,在政府教育部门主导下搭建



“双导师”交流促进平台,对企业师傅进行定期的带薪培训,适当鼓励参与校企合作培训项目的企业师傅,与学校教师共同上一堂课,方便“双导师”学习先进技术和提高教育指导能力。其次,可以利用现代学徒制的优势,通过校企共同举办专业技能大赛、素质拓展训练等项目,加强双导团队在各方面展开深层次的交流合作。特别是结合学校和企业分别在研究探索和成果转化方面的优势,将“双导师”互促平台的交流成果转化成为论文或专利等知识成果,这对企业师傅的职业发展将提供极大帮助。

第二,完善校企课程设置,增强师傅教培适应性。高质量的发展需要高质量的标准体系作支撑,国家出台高水平的现代学徒制专业教学、课程、实训条件建设等相关标准,职业院校和企业共同推动相关标准落地落实,这是推进现代学徒制、深化产教融合的关键环节,也是培养大国工匠的必然要求。《国家职业教育改革实施方案》(以下简称“职教20条”)也明确提出,要总结现代学徒制和企业新型学徒制试点经验,校企共同研究制订人才培养方案,及时将新技术、新工艺、新规范纳入教学标准和教学内容,强化学生实习实训。在国家专业课程标准与认证体系的基础上,通过鼓励企业的积极参与,学校和企业共同学习与设计课程。课程设置以学生综合能力为基础,合理分配理论课程与实践课程的衔接,通过对课程体系与实践技能需求的对接,使学徒更好地适应职业和岗位需求。

(二)满足学徒需求:加强学徒主体性与参与性

1. 优化学徒管理模式,增强学徒学习适应性。学徒的双重身份以及学习地点的转换需要学校和企业更好地对接学徒管理。首先,加强师徒的双向选择,避免企业的随机式安排。学徒进入企业实习一段时间后,通过师徒之间的指导教学与相处交流,使得师傅对学徒的知识储备、学习情况及学习态度、个人性格等方面有

一定的了解,学徒对师傅的指导能力、指导方式、操作技能等有一定的了解之后,再进行师傅和徒弟的双向评价和选择,有利于师徒关系的发展和后续教学开展。其次,加强校企考核对接。企业应该采取多样化的方式对学徒进行考核,学徒在企业的综合表现是学校学生成绩的一部分,企业要根据相关标准进行严格的学徒考核,将数据进行登记并提供给学校。最后,完善校企师徒综合评价方式。“职教20条”中明确提出要完善政府、行业、企业、职业学校等共同参与的学徒培养质量评价机制。有效的评价能够诊断过程、促进发展、明确方向;同样,师徒关系的有效实施与开展,与其实施过程中的密切跟踪与动态调整也是分不开的。

2. 深化师生共同体,构建学习型师生关系。学习型学校是指重视学生的学习活动及师生互动,要求教师不断学习,并且鼓励不同专业教师共同合作或者相互学习的一种学习环境。随着科学技术的进步和社会的快速发展,利益追求以及人力资源部门的作用逐步增强,师徒情感因素从内在动力转变外在约束,在现代学徒制的发展过程中师徒关系逐步弱化。尤其是随着“互联网+职业教育”的推广,使学习资源在开放性学习环境下可以通过多种路径获得,师傅不再是唯一的或者最具权威的知识技能的拥有者,学生有可能比师傅先一步接触更新的专业知识和技能。因此,构建良好稳定师徒关系,需要学校和企业共同营造环境、创造机会,建立资源共建共享平台,充分利用企业技术培训基地和生产性实习实训基地、教学车间、研讨室、研究中心等,发挥校企双方的场所、设备、人员优势,鼓励师徒共同参与技能大赛,让师徒合力完成某项目或任务。另外,要提供良好的沟通交流空间,增进师徒双方的交流和了解,建立互信、互相尊重的良好环境,确保和谐师徒关系的建立,促进师傅与学徒能力水平的共同提升。

(三)满足学校和企业需求:加强政府宏观调控,不断完善制度法规

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》中明确指出,构建以政府为主导,以行业为引导,企业参与的办学制度,确立推动现代学徒制人才培养办学的立法体系,促进制度化的现代学徒制人才培养发展。政府等行政部门是现代学徒制实施的重要参与者,是引导和推进现代学徒制发展完善的重要外部保障。现代学徒制的建设必须以制度构建为基础,完善财政支持制度。

1.完善的法律政策和制度标准,保障校企深度参与现代学徒制。学徒制的成功实施在很大程度上依赖于企业所提供的培训,我国目前在这方面的法律及制度保障是比较欠缺的。我国现有的法律文件都没有对学徒制中师徒关系加以明确特定的规范,企业的主体地位缺乏法律依据,参与现代学徒制缺乏法律保障,出台具有法律效力的条文规定对进一步深化现代学徒制至关重要。要制定强制性的政策,使企业把参与学徒培训作为自己的责任和义务;同时,我国还应在现代学徒制中积极发挥政府引导与支持作用,积极推动行业企业、职业院校及政府等主体间的深度交流与沟通,建立由政府主导的校企合作交流平台,使现代学徒制的各个主体参与进来,形成教育合力,共同培养社会发展所需要的人才。

2.加大财政保障和监督力度,优化现代学徒制实施进程。首先,完善现代学徒制实施的资金保障,加大对现代学徒制的财政资金扶持。规范参与现代学徒制的保障工作,将工龄、绩效、社保基金等落到实处。落实和完善对参与现代学徒制企业的税收优惠政策,同时,对合作成效显著的企业及时给予表扬与奖励,激发企业参与现代学徒制的动力。改革校企职工职务评审制度,让积极参与现代学徒制建设的教师与企业职工在考核评审时有优势,保障其参与

现代学徒制人才培养的积极性。其次,加强现代学徒制实施监督管理的力度,定期对职业院校与企业的现代学徒制办学模式进行成果和效能评估,保证校企合作的有效性与现代学徒制实施的高质量。

现代学徒制作为我国职业教育中一种重要的人才培养模式,经过多年的理论研究及实践探索已经取得了一定的成效。作为现代学徒制实施过程中最密切的两个核心主体,师徒之间的关系对现代学徒制的长远发展具有重要影响。因此,要在对现代学徒制师徒关系的类型及特征进行深入分析的基础上,厘清多元主体的不同层次需求,通过政府相关政策的引导提高学校和企业的参与积极性,为构建良好的师徒关系提供基础性保障,从而推动现代学徒制的可持续发展。■

#### [参考文献]

- [1]钮丽.高职院校现代学徒制利益实现机制探究[J].教育与职业,2021(8):45-51.
- [2]黄海燕.新时代背景下高职“双师型”教师的制度建构与培育策略[J].教育与职业,2020(5):67-74.
- [3](奥)弗洛伊德,车文博.癡症研究[M].北京:九州出版社,2014.
- [4]唐远苏.由企业看职业院校——职业教育管理新视角[M].北京:北京大学出版社,2007.
- [5]陈宏艳,徐国庆.现代学徒制背景下师徒角色转变的内涵、问题与对策——基于角色论的视角[J].职业技术教育,2018,39(31):22-26.
- [6]吴娉娉.基于合作博弈视角的现代学徒制利益相关者研究[J].教育与职业,2018(14):5-11.
- [7]李博,马海燕.现代学徒制师徒关系重塑研究[J].教育与职业,2020(23):56-59.
- [8]张健,于泽元.现代学徒制中师生关系的钩沉与重塑[J].职教论坛,2018(1):140-144.